

## NILAI-NILAI ETIKA AL-QUR'AN DAN HADIS DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SDM

Muhlisah Lubis<sup>1</sup>, Mufti Fahrizal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Email: Lubismuhlisah14@gmail.com

### ABSTRACT

*This article discusses the application of ethical values contained in the Qur'an and Hadith in Human Resource Management (HRM) practices. Islamic values such as honesty, justice, trustworthiness, consultation, and benevolence are considered fundamental principles that can shape an ethical, fair, and sustainable human resource management system. This research emphasizes the importance of applying these values to create a harmonious work environment, improve employee welfare, and achieve organizational goals effectively and efficiently. This article also identifies the challenges faced in the implementation of Islamic principles in HR management, such as resistance to change, cultural differences, and limited understanding of Islamic ethics in the context of the modern workplace. Additionally, practical solutions and recommendations such as continuous training, the role of leaders as role models, and aligning policies with local regulations are proposed to address these challenges. In conclusion, the application of ethical values from the Qur'an and Hadith in HR management practices can result in organizations that are more just, productive, and oriented towards the welfare of all parties, as well as enhance the integrity and sustainability of the organization.*

**Keywords:** Islamic Values, Quranic Ethics, Hadith, HR Management, Justice

### ABSTRAK

Artikel ini membahas penerapan nilai-nilai etika yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, kepercayaan, konsultasi, dan kebajikan dianggap sebagai prinsip dasar yang dapat membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang etis, adil, dan berkelanjutan. Penelitian ini menekankan pentingnya menerapkan nilai-nilai tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Artikel ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM, seperti resistensi terhadap perubahan, perbedaan budaya, dan terbatasnya pemahaman tentang etika Islam dalam konteks tempat kerja modern. Selain itu, solusi dan rekomendasi praktis seperti pelatihan berkelanjutan, peran pemimpin sebagai panutan, dan menyelaraskan kebijakan dengan peraturan setempat diusulkan untuk mengatasi tantangan ini. Kesimpulannya, penerapan nilai-nilai etika dari Al-Qur'an dan Hadis dalam praktik manajemen SDM dapat menghasilkan organisasi yang lebih adil, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan semua pihak, serta meningkatkan integritas dan keberlanjutan organisasi.

**Kata kunci:** Nilai-nilai Islam, Etika Al-Qur'an, Hadis, Manajemen SDM, Keadilan

### PENDAHULUAN

Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Fungsi utama manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi,

hingga evaluasi kinerja karyawan. (Fadzil Hanafi Asnora, 2024) Namun, dalam pelaksanaannya, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara tujuan efisiensi dan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja.(Ananta, et.al , 2024) Dalam Islam, etika manajemen SDM harus berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis.(Yulianti & Sa'diah, 2023) Al-Qur'an menekankan pentingnya nilai keadilan (al-'adl), kejujuran (ash-shidq), dan tanggung jawab (amanah) dalam menjalankan amanah kepemimpinan. Firman Allah dalam surah An-Nisa' ayat 58 menegaskan, "Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil." Ayat ini menunjukkan bahwa keadilan dan amanah adalah landasan utama dalam pengelolaan sumber daya, termasuk manusia.

Dalam perspektif Islam, Al-Qur'an dan Hadis memberikan panduan etika yang komprehensif dan relevan untuk diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan SDM.(Rahmawati, Nurhayani, Karimah, & Elisya, 2023) Prinsip-prinsip seperti keadilan (al-'adl), kejujuran (ash-shidq), tanggung jawab (amanah), dan kasih sayang (rahmah) menjadi landasan utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan manusiawi. Firman Allah dalam surah Al-Hujurat ayat 13 menekankan pentingnya penghormatan terhadap keberagaman dan keadilan, dengan menyatakan bahwa manusia diciptakan bersuku-suku dan berbangsa-bangsa untuk saling mengenal, bukan untuk saling merendahkan.(Siregar & Jamil, 2024) Selain itu, Hadis Nabi Muhammad SAW menggarisbawahi pentingnya hak-hak pekerja, seperti memberikan upah yang layak dan tepat waktu serta menjaga kesejahteraan fisik dan mental mereka. Sabda Nabi, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah), menjadi prinsip dasar dalam menjamin hak-hak tenaga kerja. Panduan ini tidak hanya mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga mengedepankan nilai keberkahan dalam bekerja dan bermuamalah.

Islam sebagai suatu agama diyakini oleh kaum muslim bukan semata-mata ajaran yang mengatur ritual-ritual ibadah, akan tetapi juga diyakini Islam sebagai way of life. Al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber-sumber utama ajaran Islam berisi petunjuk bagi manusia dalam menjalani kehidupannya di dunia.(Mahmudah, Rifa Zakiah Nugraha, 2023) Dalam

khazanah keilmuan Islam, Hadist menempati urutan kedua setelah al-Quran sebagai sumber hukum. Penempatan posisi kedua Hadist tentunya dikarenakan ia merupakan penjelas dari Al-Quran (Indonesia, 2020), yang menerangkan apa-apa yang belum dijelaskan dalam Al-Quran atau apa-apa yang para sahabat belum mengerti. Kedudukan sanad dalam hadits sangat penting, karena hadits yang diperoleh/diriwayatkan akan mengikuti siapa yang meriwayatkannya.

Hadis Nabi Muhammad SAW juga memberikan panduan etis yang relevan dalam manajemen SDM, seperti larangan melakukan eksploitasi tenaga kerja, anjuran untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja mengering, serta pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan. (Aksin, 2018) Prinsip-prinsip ini tidak hanya berorientasi pada kesejahteraan individu tetapi juga bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan penuh keberkahan. (Fajri & Rialdy, 2024) Dalam konteks modern, penerapan nilai-nilai etika Islam dalam manajemen SDM menjadi tantangan tersendiri, terutama di tengah persaingan bisnis yang sering kali mengedepankan keuntungan material semata. Oleh karena itu, pengintegrasian nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis dalam praktik manajemen SDM dapat menjadi solusi untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi kerja dan penghormatan terhadap hak-hak manusia. (Aslinda, D, & Elhusen, 2024) Dengan pendekatan ini, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, adil, dan beretika.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga harus menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika dan keadilan. (Syuhada & Putra, 2024) Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, tantangan etis sering kali muncul, seperti diskriminasi, eksploitasi tenaga kerja, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu. (Ananta et al., 2024) Hal ini menuntut adanya pendekatan yang tidak hanya berdasarkan teori manajemen modern, tetapi juga berakar pada nilai-nilai moral yang universal.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi nilai-nilai etika yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadis serta relevansinya dalam praktik manajemen SDM di era modern. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM, diharapkan tercipta keseimbangan antara produktivitas organisasi dan penghormatan terhadap hak-hak serta

martabat manusia. Pendekatan ini tidak hanya relevan bagi organisasi berbasis Islam, tetapi juga memiliki nilai universal yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Library Research (Studi Literatur) yang menggunakan sumber-sumber tertulis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data penelitian dalam konteks artikel "Nilai-nilai Etika Al-Qur'an dan Hadis dalam Praktik Manajemen SDM". Library research merupakan penelitian yang mengandalkan sumber data yang tersedia dalam bentuk literatur, seperti buku, jurnal, dokumen resmi, tafsir, dan karya ilmiah lainnya (Arikunto, S. 2010). Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis informasi yang relevan dengan topik yang dikaji. (Arikunto, 2010)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Nilai-nilai Islami**

Nilai-nilai islami memberikan dasar moral yang kuat untuk pengelolaan SDM yang etis, adil, dan efektif. Prinsip-prinsip ini tidak hanya relevan tetapi juga melengkapi praktik modern, memberikan harmoni antara spiritualitas dan profesionalisme dalam organisasi. Nilai-nilai Islami yang berasal dari Al-Qur'an dan hadis memberikan landasan etis yang kokoh untuk diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern. Berikut adalah penjelasan mengenai nilai-nilai tersebut adalah:

#### **a) Amanah (Kepercayaan dan Tanggung Jawab**

Amanah mengacu pada kepercayaan dan tanggung jawab yang harus dijaga oleh individu. Dalam QS. An-Nisa: 58, Allah berfirman, "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya...". Dalam konteks SDM, amanah diterapkan melalui proses rekrutmen yang jujur dan adil, dalam pengelolaan tugas harus sesuai kompetensi karyawan dan model kepemimpinan harus bertanggung jawab terhadap kesejahteraan tim. Sedangkan kajian pada prinsip modern yang sejalan Accountability dan trust ini merupakan elemen penting dalam organisasi modern, dengan demikian dapat memperoleh karyawan yang dipercaya lebih termotivasi untuk bekerja optimal.

b) Keadilan (Al-Adl),

Al-Adl menekankan perlakuan yang setara dan pemberian hak tanpa diskriminasi. Pada QS. Al-Maidah: 8 menegaskan, "Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa." Keadilan dalam SDM modern terlihat dalam sistem evaluasi kinerja yang objektif, pemberian upah yang setara sesuai kontribusi dan kebijakan tanpa diskriminasi gender, ras, atau agama, pada dasarnya prinsip modern yang sejalan adalah Fair treatment dan equity menjadi dasar kebijakan SDM yang efektif serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan.

c) Kejujuran (As-Sidq), Islam mendorong kejujuran dalam ucapan dan perbuatan.

Hadis Nabi SAW menyebutkan, "Hendaklah kamu berkata jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan membawa kepada surga." (HR. Bukhari dan Muslim). Kejujuran tercermin dalam Transparansi dalam komunikasi organisasi, Proses pelaporan data kinerja yang akurat, Hubungan kerja yang bebas dari manipulasi dan konflik kepentingan. Prinsip Modern yang Sejalan Integrity adalah fondasi dari tata kelola organisasi yang baik, menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

d) Musyawarah (Asy-Syura),

Nilai Islami dalam Musyawarah adalah proses pengambilan keputusan bersama. Dalam QS. Asy-Syura: 38 disebutkan, "Sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka." Dalam manajemen modern, musyawarah diterapkan melalui, pengambilan keputusan partisipatif, melibatkan karyawan dalam kebijakan strategis, penyelesaian konflik melalui diskusi bersama. Prinsip Modern yang sejalan adalah Participative decision-making meningkatkan keterlibatan karyawan, menghasilkan keputusan yang lebih diterima oleh semua pihak.

e) Ihsan (Kesempurnaan dalam Berbuat Baik)

Nilai Islami Ihsan mendorong individu untuk melakukan segala sesuatu dengan optimal. QS. Al-Mulk: 15 menyatakan, "...Dan berbuatlah kebaikan (ihsan), karena Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik." Ihsan diterapkan dalam, Peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, Memberikan penghargaan atas prestasi kerja, Mendorong budaya kerja yang proaktif dan inovatif. Prinsip

Modern yang Sejalan adalah Excellence dan continuous improvement adalah pilar penting dalam pengelolaan SDM modern, menghasilkan produktivitas tinggi dan kepuasan kerja.

## 2. Nilai-Nilai Etika Al-Qur'an dan Hadis dalam SDM

Nilai-nilai etika dalam Al-Qur'an dan hadis sangat relevan untuk diterapkan dalam manajemen SDM. Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adil, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keberkahan dalam organisasi. Integrasi nilai Islami ini dapat memperkuat prinsip etika modern, seperti keadilan, transparansi, dan kolaborasi.

Nilai-nilai etika yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadis memberikan dasar moral yang kuat untuk mengelola sumber daya manusia. Penerapan prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, kejujuran, musyawarah, ihsan, dan syukur dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga membangun budaya kerja yang adil, etis, dan berkualitas. Dengan demikian, mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam pengelolaan SDM dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, produktif, dan penuh keberkahan.

Para ahli sepakat bahwa nilai-nilai etika yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadis sangat penting untuk diterapkan dalam manajemen SDM. Prinsip-prinsip seperti amanah, adil, kejujuran, musyawarah, ihsan, dan syukur bukan hanya meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik, tetapi juga mendorong kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Penerapan nilai-nilai ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan integritas, tanggung jawab, dan kolaborasi, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan. (Al-Qurthubi, 2009)

## 3. Studi Kasus Penerapan Nilai-Nilai Islami

Beberapa contoh studi kasus yang menunjukkan penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Nilai-nilai ini mencakup amanah (kepercayaan), adil (keadilan), kejujuran (sidq), musyawarah (syura), ihsan (berbuat baik), dan syukur (rasa terima kasih), yang semuanya memiliki dampak positif terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi.

### **Studi Kasus: Penerapan Amanah dan Keadilan di Perusahaan Multinasional dengan Pendekatan Islam**

Sebuah perusahaan multinasional yang beroperasi di beberapa negara, termasuk di Indonesia, mengadopsi prinsip-prinsip etika Islami dalam pengelolaan SDM. Perusahaan ini menekankan nilai amanah (kepercayaan) dalam memberikan tanggung jawab kepada karyawan, serta keadilan dalam penentuan gaji dan penghargaan berdasarkan kinerja. Penerapan Nilai-Nilai Islami Amanah (Kepercayaan) adalah Setiap karyawan diberikan kepercayaan untuk menjalankan tugas dengan integritas. Tugas yang diberikan kepada setiap individu disesuaikan dengan kompetensinya, dan mereka diberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung yang berlebihan dan penerapan keadilan (Al-Adl) adalah sistem penggajian dan promosi dilakukan berdasarkan penilaian objektif terhadap kinerja karyawan, dengan memperhatikan kontribusi mereka secara adil. Tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, atau latar belakang. Penerapan nilai amanah dan keadilan ini meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas. Karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

#### **Studi Kasus: Penerapan Musyawarah dalam Keputusan Bisnis di Perusahaan Start-Up**

Sebuah perusahaan start-up di Indonesia yang berfokus pada teknologi mengimplementasikan prinsip musyawarah (syura) dalam proses pengambilan keputusan. Di perusahaan ini, setiap keputusan penting, termasuk perekrutan karyawan dan kebijakan internal, dibahas dalam forum yang melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan dari berbagai level. Penerapan Nilai-Nilai Islami pada musyawarah (Syura) yaitu setiap keputusan yang melibatkan perubahan besar dalam perusahaan dilakukan melalui diskusi terbuka yang melibatkan karyawan dari berbagai departemen dan level jabatan. Ini menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Penerapan musyawarah menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan adil, serta menciptakan rasa saling menghormati antara manajer dan karyawan. Hal ini juga memperkuat rasa kepemilikan (ownership) terhadap tujuan perusahaan. Karyawan merasa lebih berdaya dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan.

#### **Studi Kasus: Penerapan Ihsan dalam Program Pengembangan Karyawan di Organisasi Nirlaba**

Sebuah organisasi nirlaba yang bergerak di bidang pendidikan mengadopsi nilai ihsan (berbuat baik) dalam program pengembangan karyawan. Organisasi ini menekankan pentingnya kualitas kerja yang tinggi, baik dalam pendidikan yang diberikan kepada masyarakat maupun dalam hubungan dengan sesama karyawan. Penerapan Nilai-Nilai Islami pada Ihsan (Berbuat Baik) yaitu Organisasi ini memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Program ini bukan hanya berfokus pada pengembangan profesional, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral dan etika, seperti kejujuran, kesabaran, dan kerja keras. Karyawan merasa dihargai dan didorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati, menghasilkan peningkatan kualitas dalam pengajaran dan layanan yang diberikan. Selain itu, adanya program ini meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

#### **Studi Kasus: Penerapan Syukur dalam Program Penghargaan Karyawan**

Di sebuah perusahaan manufaktur besar yang berbasis di Timur Tengah, program penghargaan karyawan diterapkan dengan prinsip syukur (rasa terima kasih). Program ini dirancang untuk mengungkapkan rasa terima kasih atas kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Penerapan nilai-nilai Islami Syukur (Rasa Terima Kasih) yaitu perusahaan ini mengadakan acara penghargaan tahunan untuk mengapresiasi karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti program kesehatan, liburan, dan tunjangan pendidikan untuk keluarga karyawan. Program syukur ini tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, tetapi juga memperkuat ikatan antara perusahaan dan karyawan. Rasa dihargai membuat karyawan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penerapan nilai-nilai Islami seperti amanah, keadilan, musyawarah, ihsan, dan syukur dalam manajemen SDM dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Studi kasus di atas menunjukkan bahwa dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih etis, inklusif, dan harmonis. Ini tidak hanya berdampak pada karyawan, tetapi juga pada kesuksesan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

#### **Tantangan Implementasi**

Implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sering kali menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi internal organisasi maupun faktor

eksternal. Tantangan ini dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan prinsip-prinsip seperti amanah (kepercayaan), keadilan, musyawarah (syura), ihsan (berbuat baik), dan syukur (rasa terima kasih) dalam praktik SDM. Beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam implementasi nilai-nilai Islami tersebut adalah:

#### 1. Tantangan Sosial dan Budaya

Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu melakukan sosialisasi yang lebih mendalam tentang pentingnya nilai-nilai Islami dan bagaimana mereka dapat disesuaikan dengan budaya lokal tanpa mengurangi makna dan tujuannya. Pelatihan dan edukasi yang berbasis nilai-nilai Islam dapat membantu mengubah persepsi karyawan dan manajer.

#### 2. Tantangan Organisasi: Resistensi terhadap Perubahan

Penting bagi organisasi untuk menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islami dapat meningkatkan kinerja jangka panjang, misalnya dengan memperkenalkan studi kasus atau contoh sukses dari perusahaan yang telah menerapkan nilai-nilai ini. Selain itu, pemimpin organisasi harus memberikan contoh yang baik (role model) dalam menerapkan nilai-nilai Islami untuk memotivasi karyawan.

#### 3. Tantangan Eksternal: Ketidakpastian Hukum dan Peraturan

Di beberapa negara, kebijakan pemerintah atau undang-undang yang berlaku mungkin tidak selalu mendukung penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM, terutama dalam hal pengaturan terkait hak karyawan, gaji, atau kesejahteraan. Misalnya, undang-undang ketenagakerjaan di beberapa negara mungkin tidak memperhitungkan prinsip keadilan (adl) dalam aspek distribusi gaji yang setara antara karyawan dengan latar belakang atau jenis kelamin yang berbeda.

#### 4. Tantangan dalam Implementasi Keadilan dalam Penilaian Kinerja

Untuk memastikan keadilan, organisasi perlu menggunakan sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis pada indikator yang jelas dan objektif. Pelatihan bagi para manajer juga diperlukan untuk memastikan bahwa mereka dapat menerapkan prinsip keadilan secara efektif dalam evaluasi dan pemberian umpan balik.

#### 5. Tantangan Pemahaman yang Terbatas tentang Etika Islam dalam SDM

Sebagian besar pemimpin atau pengelola SDM mungkin memiliki pemahaman yang terbatas atau bahkan salah kaprah tentang penerapan etika Islam dalam organisasi. Hal

ini dapat mengarah pada kebingungannya mengenai bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai seperti ihsan (berbuat baik), musyawarah (syura), dan amanah dalam praktik sehari-hari di tempat kerja. Solusi yang bisa dilakukan yaitu mengadakan penyuluhan dan pelatihan yang mendalam mengenai prinsip-prinsip etika Islam dalam SDM sangat diperlukan. Organisasi juga dapat menggandeng pakar atau konsultan yang memiliki pemahaman yang kuat tentang penerapan nilai-nilai Islami dalam bisnis untuk memberikan bimbingan yang lebih praktis.

### **Solusi dan Rekomendasi untuk Implementasi Nilai-Nilai Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM, meskipun bermanfaat, menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, masalah budaya organisasi, dan keterbatasan pemahaman tentang etika Islam. Untuk berhasil mengimplementasikan nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM, organisasi perlu mengambil pendekatan yang terstruktur dan holistik. Solusi yang diterapkan harus memperhatikan konteks sosial, budaya, dan hukum setempat, sambil memastikan bahwa nilai-nilai Islami dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Pemimpin perusahaan memiliki peran kunci sebagai role model dan agen perubahan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut dalam operasional sehari-hari.

Implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan kinerja, kesejahteraan karyawan, dan keharmonisan organisasi. Namun, penerapan nilai-nilai ini seringkali menghadapi tantangan besar, seperti resistensi terhadap perubahan, ketidakhahaman mengenai etika Islam, dan ketidaksesuaian dengan budaya organisasi atau regulasi eksternal. Berdasarkan analisis tantangan yang ada, berikut adalah solusi dan rekomendasi yang dapat diterapkan:

- 1) Edukasi dan Sosialisasi Nilai-Nilai Islami: Sosialisasi dan pelatihan secara terus-menerus kepada manajer dan karyawan mengenai prinsip-prinsip Islami yang relevan, seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan, sangat penting untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik. Pendekatan ini akan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan memungkinkan integrasi yang lebih mulus antara nilai-nilai Islam dan budaya lokal.

- 2) Penerapan Pendekatan Bertahap dan Role Model Pemimpin: Mengimplementasikan nilai-nilai Islami secara bertahap dan memastikan pemimpin perusahaan berperan sebagai contoh yang baik (role model) adalah langkah penting untuk memastikan penerimaan yang lebih luas di dalam organisasi. Kepemimpinan yang memberikan contoh akan mempercepat adopsi prinsip-prinsip tersebut di kalangan karyawan.
- 3) Penyesuaian dengan Kebijakan dan Regulasi: Penting untuk memastikan bahwa penerapan nilai-nilai Islami tetap sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di negara masing-masing. Organisasi dapat berkonsultasi dengan pihak berwenang untuk memastikan kebijakan yang diterapkan memenuhi standar hukum, sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip Islam.
- 4) Penggunaan Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan: Untuk memastikan keadilan dalam manajemen SDM, penggunaan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan sangat diperlukan. Hal ini akan membantu menilai kinerja berdasarkan kontribusi nyata dan meminimalkan bias dalam evaluasi.
- 5) Mengatasi Tantangan Pemahaman yang Terbatas: Penyuluhan tentang etika Islam dalam manajemen SDM harus dilakukan secara berkelanjutan. Organisasi perlu mengundang ahli atau konsultan yang berkompeten untuk memberikan bimbingan dan memperkaya wawasan manajer dan karyawan.
- 6) Pengembangan Alat Ukur yang Komprehensif: Mengukur dampak penerapan nilai-nilai Islami harus mencakup aspek yang lebih luas, tidak hanya kinerja keuangan atau produktivitas, tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan sistem evaluasi yang lebih holistik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan nilai-nilai etika Al-Qur'an dan Hadis dalam manajemen SDM tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hubungan antara manajer dan karyawan, tetapi juga memperkuat fondasi moral organisasi yang lebih adil dan berkelanjutan. Dengan mengikuti prinsip-prinsip Islam yang berfokus pada kejujuran, keadilan, dan penghargaan terhadap hak-hak individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif,

dan beretika. Selain itu, nilai-nilai seperti musyawarah (diskusi bersama) dan ihsan (berbuat baik) dapat membantu membangun komunikasi yang efektif dan meningkatkan rasa saling menghargai di antara anggota tim. Meskipun tantangan dalam implementasi masih ada, solusi-solusi yang tepat, seperti pelatihan berkelanjutan, pemimpin sebagai teladan, dan penyesuaian kebijakan dengan konteks lokal dan hukum yang berlaku, dapat membantu memperlancar penerapan prinsip-prinsip Islami dalam manajemen SDM. Dengan demikian, prinsip-prinsip Islami dapat menjadi landasan yang kokoh untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta mewujudkan tujuan sosial yang lebih besar. Secara keseluruhan, nilai-nilai etika Al-Qur'an dan Hadis memiliki relevansi yang sangat besar dalam manajemen SDM modern, dan penerapannya dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi yang ingin membangun budaya kerja yang beretika, inklusif, dan berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, N. (2018). UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). *Jurnal Meta Yuridis*, 8(10), 72–79. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>
- Al-Qurthubi. (2009). *“Tafsir Al-Qurtubi”*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending : Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslinda, A., D, D., & Elhusen, S. K. (2024). Human Resource Management Based on Islamic Values: Strengthening Employee Welfare in Educational Institutions. *Ruhama : Islamic Education Journal*, 7(1), 11–22. <https://doi.org/10.31869/ruhama.v7i1.5259>
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Fajri, R. L., & Rialdy, N. (2024). Pola Kepemimpinan Islami Diterapkan Dalam Praktik Manajemen Bisnis Syariah. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4), 34–38. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14619728>
- Indonesia, K. A. (2020). *Al-Quran dan Terjemahan Indonesia*.
- Mahmudah, Rifa Zakiah Nugraha, M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya manusia dalam Perspektif Hadits. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 148–161. Retrieved from <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>
- Siregar, R. R., & Jamil, M. (2024). Konsep Multikulturalisme dalam Surah al-Hujurat Ayat 13

- Perspektif Tafsir Ibnu Katsir. *Jurnal Semiotika - Kajian Lmu Al-Quran Dan Tafsir*, 4(1), 390–402. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/jsq%0AKonsep>
- Syuhada, W., & Putra, M. (2024). Tinjauan kritis terhadap teori manajemen SDM konvensional berbasis perspektif Al-Qur'an. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5636–5660. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0ATinjauan>
- Yulianti, H., & Sa'diah, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Tantangan. *Islamic Education*, 1, 312–323. Retrieved from <https://maryamsejahtera.com/index.php/Education/article/view/679%0Ahttps://maryamsejahtera.com/index.php/Education/article/download/679/588>